SACHEZ VOUS FAIRE "OUTPLACER"

Votre job est remis en cause ? Avant de vous fâcher sérieusement avec votre patron, demandez-lui donc de vous recaser à ses frais

Quand Bernard Grandet, 37 ans, a appris un peu par hasard, la veille de Noël, que son emploi risquait de sauter, ça a été le coup de massue. Il était à mille lieues de s'en douter, lui qui grimpe sans accrocs depuis sept ans dans cette filiale de la Générale de Mécanique. Seulement il y a eu cette fusion avec la Comatec. Refonte du catalogue, réorganisation : on va tout chambouler. Sur le moment Bernard, qui n'a rien à se reprocher, s'est sérieusement énervé. On lui a bien dit qu'avec son ancienneté il allait toucher un gentil pécule. Ça l'a calmé momentanément : pourquoi ne pas négocier chèrement son départ, obtenir une carotte en plus des indemnités légales, et s'offrir enfin, avec Madame et les enfants, ce voyage en Thaïlande dont il rêve depuis si longtemps ?

Une conversation avec un conseiller en carrière l'en a heureusement dissuadé. Bernard allait sauter à pieds joints dans l'erreur qui ne pardonne pas : casser le rythme de sa vie professionnelle, se retrouver seul en train de chercher du boulot, commencer à douter de lui-même, ne plus arriver à se vendre : la spirale qui peut conduire droit au chômage longue durée. Car il est très dur à assumer, le petit matin où tout d'un coup on cesse d'aller au bureau, on transpire sur la rédaction d'un CV, on épluche sans conviction les vagues relations de son agenda, cependant que le conjoint a perdu le sommeil et que les enfants posent des questions. Bien sûr on ne dit rien aux amis : officiellement on est consultant. Mais au fait : et les traites ? Et si ça durait plus de quatre mois ? Panique ! La pire des situations pour négocier sereinement un nouveau job.

C'est un collègue qui a parlé à Bernard de l'outplacement. Une technique américaine qui a débarqué en France en 80, en pleine vague de licenciements collectifs et de reconversions. Des consultants viennent évaluer les salariés : interviews, tests, check-up, etc. Et essaient de les recaser ailleurs. Autant dire qu'au début ces virtuoses du dégraissage, qualifiés de « vautours », n'ont pas eu la cote. Aujourd'hui, les choses ont radicalement changé. Le qualitatif a succédé au quantitatif. Ces cabinets sont devenus de précieux auxiliaires des directions générales soucieuses de gérer correctement les ressources humaines. On n'est plus des bêtes : l'entreprise a pigé qu'elle doit permettre à chacun d'améliorer sa compétence. A défaut on se sépare à l'amiable. C'est là qu'intervient l'outplacer, le conseiller en réorientation de carrière. Payé par l'entreprise qui se sépare de vous, il va, pour environ 15 % de votre salaire annuel, s'engager à vous aider à vous réinsérer : check-up carrière complet, mise à disposition d'un bureau, d'un secrétariat et d'un conseiller personnel qui va vous suivre jusqu'à aboutissement (avec ou sans obligation selon les cas). Résultat : à aucun moment vous ne cassez vos automatismes. Vous partez tous les matins comme d'habitude au bureau. Mais pour vous vendre. C'est parfois très dur. *« Quand j'ai vu la tête de mes voisins de bureau, je me suis enfuie en courant »*, avoue Joëlle, 33 ans, qui a préféré continuer sa recherche depuis son domicile. C'est vrai que tous n'ont pas le moral. *« Nous devons être très professionnels et psychologues car nous recevons des gens groggy. Je sais de quoi je parle : suite à une fusion, j'ai été lourdé en vingt-quatre heures »*, explique Jean Liebaut, un HEC, fondateur de LM&P.

Côté employeurs, l'outplacement est encore largement méconnu : un quart seulement des entreprises connaissent. Mais ça bouge. Le cabinet LM&P a interrogé 217 entreprises : seules cinq se sont déclarées non concernées. *« Oui, mais des paroles aux actes il y a loin. Très peu d'entreprises savent évaluer les performances. Notre séminaire sur la détection des potentiels est bourré à craquer. Il n'y a pas une vingtaine de boîtes en France pratiquant une vraie gestion prévisionnelle des ressources humaines ! »*, déplore Claude Vermot-Gaud, auteur d'un récent et remarquable livre sur le sujet, qui aidera beaucoup de monde (1). Lentement, la profession s'organise, se moralise et s'étend aux non-cadres. Certains cabinets, comme Right Associates qui possède 60 bureaux dans le monde, jouent la mobilité internationale. Ou peuvent aider un cadre à créer ou à reprendre une entreprise. A vous de découvrir cette technique et, si nécessaire, de tuyauter votre patron...

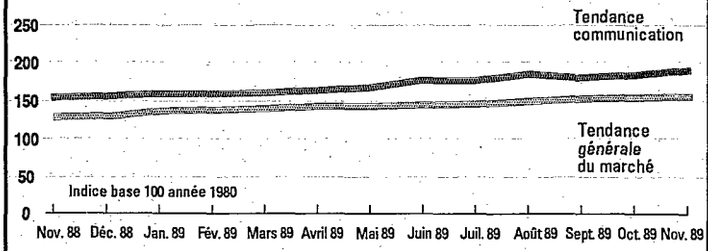
PATRICK FAUCONNIER

(1) « Gérer le licenciement et la mobilité interne en douceur », Dunod Entreprise.

L'INDICATEUR APEC - LE NOUVEL OBSERVATEUR

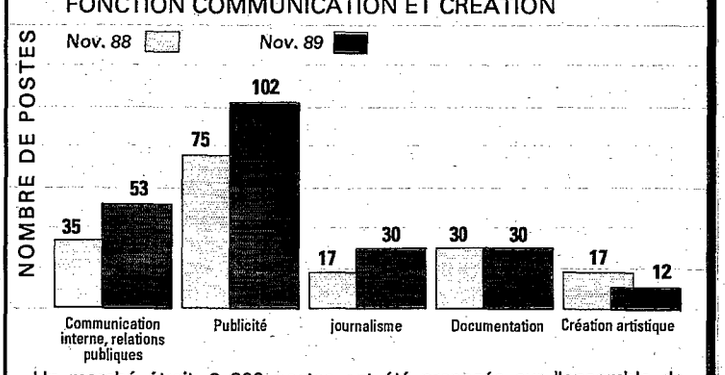
OFFRES D'EMPLOI CADRES : +11% en novembre

EVOLUTION DU MARCHE


250
200
150
100
50
0
Tendance communication
Tendance générale du marché
Indice base 100 année 1980
Nov. 88 Déc. 88 Jan. 89 Fév. 89 Mars 89 Avril 89 Mai 89 Juin 89 Juil. 89 Août 89 Sept. 89 Oct. 89 Nov. 89

En novembre, 8 300 offres d'emploi de cadres par voie de petites annonces ont été proposées, 11% de plus que l'année précédente à la même période. Sur le long terme, le volume moyen des offres se maintient à 17% au-dessus du niveau de 1988.

FONCTION COMMUNICATION ET CREATION



Un marché étroit: 2 300 postes ont été proposés sur l'ensemble de l'année, soit 2% de l'ensemble des offres. A noter le fort dynamisme des offres de postes de journalistes et de responsables de communication (interne et externe): 50% de plus qu'en novembre 1988.
L'évolution des publicitaires, documentalistes et créateurs est fluctuante: si la pub enregistre une hausse de 36%, les documentalistes stagnent depuis trois mois, tandis que la création artistique accuse un net recul. Bref, un marché plutôt morose.

IKEN

MODE D'EMPLOI

N'acceptez pas un chèque à la place d'un outplacement. Les cabinets ne peuvent contracter qu'avec des employeurs, pas des individus. Vous vous retrouveriez seul.